

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### **Empresa evaluada**

**T&Z FORMACIÓN, S.L.**

CIF:B50685825

Pza. Mariano Arregui 3.-

50005 - ZARAGOZA

Zaragoza

### **DATOS INICIALES**

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

22/07/2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

15 personas empleadas a diciembre de 2023

### **CONCILIACION**

#### **Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

T&Z Formación, dispone de un Plan de Igualdad y Conciliación desde al año 2017, el cual fue actualizado en los años 2020 y 2022. En él se incluyen las medidas de conciliación que están a disposición de toda la plantilla.

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

Anualmente se identifica el número y porcentaje de empleados que tienen derecho a cada una de las medidas de conciliación existentes (reducción de jornada, permiso de maternidad y paternidad, etc.), así como el porcentaje de esas personas que ejercieron su derecho. Estos datos se clasifican también en hombres y mujeres. Además, también se calcula el porcentaje de personas de la plantilla que reciben formación, según género y puesto de trabajo.

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

SI

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y**

## **seguimiento**

Una vez al año, se identifica el uso por parte de la plantilla de las medidas de conciliación implantadas en la empresa.

Además, el Plan de Igualdad y Conciliación, se revisa y actualiza cada dos años, la última revisión fue en 2022.

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

## **8. En caso afirmativo, información adicional**

No disponemos del sello EFR ni del sello AROHE

## **Medidas concretas de conciliación**

### **¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?**

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

- Vacaciones parcialmente flexibles y posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Los hijos y las hijas de las personas empleadas pueden asistir de forma gratuita al campus de verano, Semana Santa y Navidad y a las actividades extraescolares del centro.

### **¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?**

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online

### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

No se aplican otras medidas adicionales

**Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?**

- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo

- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

**En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

No se aplican otros beneficios sociales.

**¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

No se aplican medidas adicionales

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

**Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, plan de igualdad

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

T&Z Formación sigue el sistema de gestión de EFQ, en el que se calculan los indicadores y se proponen los objetivos en materia de igualdad y conciliación, entre otros temas.

Además, existe un Plan de Igualdad y Conciliación en la empresa.

El actual Plan de Igualdad y Conciliación se puede consultar de forma pública en la página web de REGCON <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatat>

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

Del Plan de Igualdad y Conciliación se derivan una serie de acciones de mejora, que se

registran individualmente en informes concretos, especificando las actuaciones necesarias para llevar a cabo la acción. Estos informes de acciones de mejora se revisan periódicamente, según el plazo estipulado en cada uno de ellos.

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

T&Z Formación contribuye a la inserción de personas con discapacidad, promoviendo y facilitando la formación de las mismas:

- Baño adaptado
- Audífonos específicos en las aulas
- Carteles en Braille en todas las puertas
- Teclado con letras grandes y especialmente visibles
- Suelo liso sin escalones

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Renovamos periódicamente la certificación ISO 9001, ISO 27001 y ISO 14001 .

Además, formamos parte de las entidades con sello RSA+, comprometiéndonos con los ODS y la Agenda 2030, así como los 10 principios del Pacto Mundial.

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

NO

**Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.

- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.

### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).

- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

T&Z Formación realiza labores de voluntariado y de acción social a través del patrocinio de eventos deportivos y donaciones a colegios para la renovación de aulas o la elaboración de anuarios. Algunos empleados colaboran voluntariamente en la organización de las carreras populares y de algunos eventos. Además, también se fomenta la participación de trabajadores y alumnado, financiando la inscripción en carreras.

Por otra parte, realiza actividades extraescolares de Robótica en diversos colegios.

Colaboramos con la ONCE, otorgando un máximo de 10 becas anuales para digitalización de los usuarios de la organización.

### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

-ONCE

- Club Montaña Sarrios
- Club Ibón Zaragoza
- Club Tiro Pichón
- Liceo Moliere
- Colegio Escuelas Pías
- Colegio Cristo Rey
- Colegio María Auxiliadora

**¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

De forma anual

**DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

**¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

T&Z Formación contribuye a la difusión de la cultura de Aragón, a través del patrocinio de eventos deportivos y donaciones a colegios para la renovación de aulas o la elaboración de anuarios.

Por otro lado realizamos actividades extraescolares en diversos colegios y colaboramos con Fundación ECUUP, a través del proyecto Conzienzia.org, orientado a aglutinar todas la acciones formativas de personas de colectivos vulnerables y/o en situación de riesgo de exclusión social.

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

- ONCE
- Club Montaña Sarrios
- Club Ibón Zaragoza
- Club Tiro de Pichón
- Nestor Tolosana
- Liceo Moliere
- Colegio Escuelas Pías
- Colegio Cristo Rey
- Colegio M<sup>a</sup> Auxiliadora
- Fundación ECCUP

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Cada una de estas actividades son anuales

**COMPROMISO CON LOS ODS**

**¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

**En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso**

Nuestra empresa no está adherida al Pacto Mundial de la ONU aunque identificamos

nuestros ODS y estamos comprometidos con ellos a través de la Red Española (Pacto Mundial)

**¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

**En caso afirmativo, información adicional**

Patrocinio de eventos deportivos, desayunos saludables periódicos para las personas trabajadoras, cartelería y jornadas sensibilización en nuestros centros.

**¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

**En caso afirmativo, información adicional**

El Comité de mejora continua es quien se encarga de integrar los ODS en la actividad de la Empresa, a través de diferentes acciones y controlando su efectividad y puesta en marcha.

**¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?**

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

**En caso afirmativo, información adicional**

A través del control de consumos (agua, electricidad, papel..), de las encuestas (de clima laboral, a nuestro alumnados, aliados, proveedores...), podemos valorar el impacto que nuestras medidas están teniendo sobre los ODS, y saber así si están teniendo un impacto positivo o negativo.

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a**



### **los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

### **En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

No disponemos de un plan específico de ODS, pero tenemos establecidas unas líneas de actuación en relación a nuestros ODS prioritarios y actuamos conforme a ellas.

### **En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

### **En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

### **En caso afirmativo, información adicional**

Las personas trabajadoras están informadas del Plan de Igualdad de la Empresa y a través de comunicados internos y/o mensajería van siendo informados de las diferentes medidas que se van adoptando así como de recomendaciones que sirven para sensibilizar y concienciar.